

## 《幼・保グループ》

=第1グループ(14名) =

担当：柿崎 雅美 委員

浅川 繭子 委員

事前アンケートの項目の中から、“就職指導の現状”で挙げられた悩みと“他大学に訊いてみたいこと”を中心に、事例を挙げて具体的に報告し情報交換を行った。

### ■ガイダンスの内容、回数、学生の参加率と意識について

ゼミ(10~20名) クラス制(20名) クラスアドバイザー制(5~6名)など少人数で行っているところが多かった。各短大が学生の就職意識が低いことに悩んでいた。単位化すると出席はするが意識があがるわけではなく、各学校で内容を工夫しながら試行錯誤している。

- ・授業でないため、参加率が悪い。
- ・授業と授業の間に設定し、回数少ないから出席しないと困るとアナウンスしているため、100%の出席。全員と個別面接も行っている。
- ・通常授業の位置付けで外部講師をお招きして全10回行っている。9割出席。教員と連携して出席するようアナウンスしている。また、面白い内容になるよう工夫している。
- ・ガイダンスは教員と職員で行っている。服装などについては、服飾系の企業にお願いするなどしている。
- ・キャリアガイダンスや公務員対策講座を単位化している。しかし、出席はするが、意識は上がらない。
- ・ジョブカフェの方に生涯設計の話をしていただいている。

### ■公務員対策について

何らかの形で対策講座をもっているところが多かった。

- ・県で統一試験を実施しているため、統一試験と併せて公務員試験対策を行っている。全科目を教員が担当し、演習授業の中で行っている。
- ・外部委託の講座や職員が行う講座があるが、短大生は時間が合わず受講できないことが多い。短大生は試験対策も勉強ができないので、公務員受験希望者については、4大への編入も進めている。
- ・4大では外部委託で1年次より公務員対策を行っている。対策については予備校の方が詳しいのでお願いしている。公務員対策講座があるからと入学してくる学生も多い。
- ・教員と外部予備校講師とで対策講座を行っている。週3回、公務員対策委員会の教員が持ち回りで担当している。

### ■就職活動期間の園見学と受験の関係について

見学は慎重にというところが多い中、自由に見学しているという事例もあった。

- ・園見学してから受験するように指導しているが、見学に行かないで受験する学生も多い。  
見学=受験のケースもある。
- ・むやみやたらに見学はせず、受験を頭に入れて見学するようにしている。トラブルは今のところない。
- ・1回の見学で決めるのは難しいと思う。実習の時に声をかけられることが多い。
- ・実習との関係があるので、むやみに見学することは勧めていない。実習先を中心に就職している。
- ・求人の前も後も、見学は自由になっている。以前よりも園も柔軟になった。

#### ■障がいをもっていると思われる学生の対応について

各学校とも苦慮しながら対応している。

- ・担任、教務、カウンセリング担当と母親で話し合い、診察を受けることになったが、学生本人が拒否したため、手帳は取らず、2年半かけて卒業した例がある。保育の道には進まず、介護の道へ。ケアマネの資格取得をめざしている。
- ・入学前から気になった学生について、母親に資格取得は難しいことを事前に相談したことがある。実習は、事情を話して受けてもらったが、実習を行うのは難しかった。
- ・医療の現場では、学生の事情をご理解いただけるところでは実習をやっているケースがあるが、保育の現場では少ない。

#### ■株式会社が経営している施設への就職について

株式会社立の園が急速に増えたため、対応に困っている学校が多い。

- ・受験希望と言ってきた学生に、新卒でやっていくのは難しいと個別に対応している。
- ・特典としてディズニーチケットがあるところもある。男子学生は県内での就職が難しいので、首都圏の株式面会社立の園への就職も多い。
- ・園側が、1年目の保育士に後輩を紹介させて食事に連れて行って、園見学へ誘うなどしている。見学の際に履歴書がないと交通費を出さないと行くところにはいくなと指導している。
- ・このところ、学生に直接LINEで連絡してくる園がある。学校を通すように学生に指導している。
- ・株式会社立は辞退してもいいと思っている学生が多いが、基本的に辞退はダメといっている。後期の単位が取れない時は、やむなく辞退ということになる。
- ・公務員との併願OKの園も増えている。
- ・園によるが、株式会社立で小規模のところは、仕事内容が多岐にわたり大変であると説明している。

#### ■就職実績のない遠方の園の来訪について

断っているあるいは来年度から断るとい学校がほとんどであるが、中には株式会社の園はすぐ終わるから断っていないという意見もあった。

### ■施設（園）の学内説明会について

都市部では断っている学校が多い。地方では外部の説明会に参加が難しいため、学内でやっているところもある。その際、自由参加ではなく全員参加で行っている。

### ■幼保系学生の一般就職について

各学校ともごく少数で、ほとんどか保育に就職している。

- ・個別対応。一般就職（特に事務職）についての理解が足りない学生が多い。
- ・四大のある学校では四大の求人の中から短大も可能なものを探している。
- ・ハローワークの方を通じて探してもらう。
- ・自分で動いて就活できる学生はごく少数。結局保育に進むケースが多い。

### ■求人依頼の送付時期について

- ・5月、5月下旬、6月上旬、6月、8月上旬（早く送ると失くしてしまうので）

### ■就職支援にあたり、教職員の指導内容の均一化について

委員会など教員と職員で会議を持っている、あるいは学科会議で伝えているというところが多かった。中には職員室に教職員がいるので日ごろから情報共有ができていたという学校もあった。

### <分科会研修の成果と課題>

この報告は“指導上の悩み”や“他大学に訊いてみたいこと”について、各大学から寄せられた事例や取り組みの内容をまとめさせていただいた。時間内にすべての事項を討議できるのか？というくらい、事前アンケートに真剣にお応えくださり、幼保系学科の就活における独特のルールや実習施設との関係など、多くの悩みについてグループの参加者同士が共有し、学生支援と指導の熱い心をお互いに感じながら、積極的に情報交換を行うことができた。

ただ、提案された事項をできるだけ討議するために、少し駆け足になってしまい、もう少し深い話をされたかったと思われる参加者もいらしたのではないかと考えている。

=第2グループ(14名)=

担当：梅山 文秀 委員  
永岡 弘美 委員

## 1. 分科会での目標

- ①各短大で抱える課題を共有し、情報交換を行うことにより、新たな視点での課題解決・取組のヒントを得る。
- ②研修会終了後も情報交換を行っていくためのネットワーク構築の場とする。

## 2. 分科会スケジュール

一日目

### ①幼・保グループ、初任者グループ合同

- ・日短協事務局中澤氏による「短期大学の現状と就職環境」報告

### ②幼・保グループ分科会 名刺交換・自己紹介

- ・翌日のグループ討議を円滑に進めるための名刺交換及び自己紹介

二日目

事前アンケートを基に、グループ全体で意見・情報交換を行った。

- ・初めに、決められた項目以外にグループ討議で特に共有したい内容について意見・情報交換を行った。その後、設定された項目のうち、上位項目4点について意見・情報交換等を行った。

## 3. 分科会研修の成果と課題

### 【成果について】

- ・参加者が積極的に発言し、それぞれの抱えている問題や取り組み状況を共有したことで、多くのヒントが得られた。また、今後も参加者間で情報交換が出来る関係が構築できた。

### 【課題について】

- ・一つずつのテーマについて活発な意見交換が行われたことから、全てのテーマについて討議する時間を確保できなかった。アンケートにもグループ討議の時間が短かったとの意見が寄せられていた。

### <グループ討議の主な内容>

#### ●健康診断では把握しきれない「健康状態」等の対応について

##### 【把握するための対策】

- ・入学時に保護者宛てに通知し、情報を共有する。健康状態等を確認したうえで、日常生活に支障のない場合は履歴書に記載しない。ただし、面接等で聞かれた際は答えるように指導している。
- ・就職前に健康診断の結果をもとに、一人ずつ面談し把握に努めている。

### 【把握した後の対応】

- ・発達障害の学生のケースでは、本人の了解を得て本短大と関係の深い園に依頼している。本人が抱える“難しい点”を園長先生に直接伝え、理解していただき採用に至っている。現在、就職3年目となる。
- ・就職の際には、教員が間に入り園に伝える。園に判断を委ねている。

### ●卒業生の在職状況の追跡調査等について

#### 【調査方法】

- ・数年前に本人宛に調査依頼を行った。実家に依頼を送ったところ 5 割の返信があった。記入する欄が多ければ多いほど返信状況が悪くなる。
- ・卒業1年目の卒業生にアンケートを行い、その結果を2年生4月のオリエンテーションに使用している。先輩の意見を伝え、それらも踏まえたくうえで就職活動を行うよう指導している。
- ・園を訪問し、在職調査を行っている。
- ・園に対し、2年に1回求人依頼の際に調査を同封している。
- ・園に対し、就職した年の8月頃にアンケートを行っている。
- ・求人票に同封された在職調査を返信することで、園にとっても離職率の低い園であることをアピールするメリットがある。求人票と合わせて在職状況を学生に提示しており、学生にも有効である。

### ●卒業生へのサポートと取組について

#### 【サポート】

- ・8月の学園祭に合わせてホームカミングデーを実施している。2月に行っていたが、それまで続かない卒業生がいるため時期を早めて実施している。
- ・昨年からは、地元を離れて就職した卒業生に「激励会」を行っている。今年は2年分の卒業生を対象に行ったが、8割の卒業生が参加した。地元での参加率より良かった。
- ・学園祭で「お帰りなさい、先輩たち」という部屋を設けており、そこに卒業生が遊びにやってくる。

#### 【取り組み】

- ・2か月に1度、土曜日の午後に保育の事例研究として勉強会を行っている。卒業後1年目～8年目の卒業生が参加している。
- ・同窓会の保育部会で年に1回同窓会を行い、その中で講演会を行っている。また、学科主催の保育研究部会を立ち上げ、年に1回勉強会を行っている。参加者は園長先生世代が多く、卒業して間もない卒業生は参加し辛い様子。

### ●SNS乱用の対策について

#### 【事例】

- ・卒業生が自分のブログに就職した園の不満を書いた。園に対しお詫びした。
- ・実習中、ツイッターに担当教員の悪口をツイートし実習中止となった。

- ・体調不良で休んだはずの実習生の写真が SNS に載せられていた。
- ・未成年の学生がアルコールと一緒に写っていた。

### 【対応】

- ・IT マナーについては、授業でも取り上げている。
- ・過去の先輩たちの具体的な失敗事例を示しながら、入学後、実習前等都度指導している。
- ・外部講師を依頼し、SNS に関する問題を取り上げ、2～3 年続けて講演会を行っている。就職・実習における SNS 取り扱いの注意喚起を行っている。
- ・実習前に、SNS に関する注意事項を記した誓約書に自筆で署名させ、学生の意識下に落とし込んでいる。この取り組みをして以降、実習中の SNS 問題は起きていない。

### ●求人時期等について

- ・非正規で採用された卒業生の園長面談が早まり、求人時期が早まっている。(九州地方)
- ・随時対応の求人が増えている印象を受けている。(九州地方)
- ・関東エリアの求人が早まり、地元園に早く求人を出して欲しいと伝えている。(東北地方)
- ・幼稚園フェア・保育園フェアが行われるようになったので、園側にフェアに参加してほしい旨、伝えている。フェアを終えた後に足並みを揃えて求人が出されている。試験は随時、見学はいつでも可が好ましいと伝えている。(関西地方)
- ・園が求人票を早く出しているが、9 月まで実習を行っているため、実習が終了するまでは受験しないと伝えている。(関西地方)

### ●就職説明会や採用試験に関わる諸問題について

#### 【就職に関する欠席の取り扱いについて】

- ・就職活動に関する欠席は公欠にしている。公欠は同一科目に対し、1 回までとしている。
- ・公欠ではない。「就職活動に関する休み」として年に 2 回までとしている。
- ・授業の 1/3 以上の欠席があれば単位は修得できない。ただし、「公欠に相応しい理由があれば個別に授業を行う」として対応している。
- ・授業を欠席しないよう園に対し試験日の調整を依頼する。園も応じてくれる。
- ・企業の選考を受ける学生は、選考が進むと実習等で辞退しなくてはならないケースがある。
- ・企業によっては、授業終了後の対応をしてくれる場合もある。

#### 【複数受験に対する状況について】

- ・私立幼稚園連盟より、複数受験を可能にし、内定承諾書を提出した時点で就職園を決定するという方向で打診があった。園側の対応に変化があった。
- ・第二希望の園を受験し、その後すぐに第一希望の園の求人票が出たケースでは、先決優先で第二希望の園に就職したものの、就職後 1 年での離職が多いこともあり、求人票に併願しても良いかを問う項目を設けた。始めは、園からもクレームがあったが、近年の状況を鑑み、併願可とする園が増えている。学生へは、併願可となっている園同士の併願は許可しているが、いずれかの園が併願不可の場合には、その園との併願はできないことを伝えている。

- ・実習の関係もあるので、併願は不可としている。
- ・以前は各園個別に行っていた説明会を、3年前くらいから幼稚園・保育園の協会ごとで説明会を行うようになった。各協会が連絡を取り合っていないため、説明会の日程が重なってしまい、学生は幼稚園又は保育園のいずれかの説明会しか参加できず、結果として、幼稚園同士、保育園同士で学生を取り合うというより、幼稚園と保育園で学生の取り合いになっているように感じる。

### 【推薦書の取り扱いについて】

- ・推薦書の認識が、学生・職員・園で異なっているように感じる。
- ・辞退しないとの意思を確認し推薦書を発行しているが、親に反対されということで簡単に辞退してしまうケースがある。
- ・推薦書に辞退できないことを示す一文を入れ、更に保護者の署名・捺印までもらっているが、それでも辞退するケースがある。
- ・推薦書の件に関わらず全ての面において言えることだが、近年の学生傾向として、物事を点で考えることはできるが線で考えることはできない。つながりを理解できていない。
- ・推薦書は、学長・担任・キャリア支援課の3通出している。
- ・学長・担任・キャリア支援課の3者が了承しなければ、推薦書の作成をしない。
- ・推薦書が出せないケースについては、人物考査書を作成している。
- ・推薦書の作成は、GPAを基準とし、基準に満たない学生の推薦書は作成しない。
- ・GPA3.0以上で学科に諮り、承認されれば推薦書を作成する。

### ●進路指導・支援に対する教員と職員の連携について

- ・学科が主体となり就職支援のプランを作成し、その実務を就職課の職員が行っている。
- ・チューター制度を設けており、まずは教員が窓口となって関わる。チューターと学生が合わないケースについては、キャリア職員が関わり、学科長に報告する体制をとっている。
- ・月1回の委員会を活用し、教員と職員の連携を図っている。
- ・企画・運営、学生面談、書類添削、模擬面接等を教員が、提出書類の確認等を職員が行っている。
- ・教員と職員の情報共有はしっかりと行っている。学生の了解を得て共有している。

### ●現代の学生の特徴とその対応策について

- ・学生の理解力が低下しているように感じている。伝えているが伝わっていない、理解できていない。学生生活全般で伝えたことができていない学生が多いように感じる。
- ・提出物の期限を守ることができない。
- ・理解力がないとは思っていないが、提出物等については、職員がいるから時間を過ぎても出しに来るのではないかと思われる。職員がいなければ提出しようがないため、職員のいる時間に提出するようになる。時間意識を持たせる必要がある。

#### ●保護者へのアプローチについて

- ・学生を叱ると保護者からクレームが来る。
- ・保護者から、学生の就職相談あり。(学生には言わないで欲しいとの要望有り)。
- ・授業料の未納者が増えている。就職の問題ではなく、それ以前に卒業できないという問題がおきている。

#### 4. 研修会全体運営について

参加者アンケートからも、全体的に満足度の高い研修内容だったといえる。ただし、「昨年度に比べグループ討議の時間が短く少し物足りなさを感じた」とのご意見をいただいている。研修会参加者がグループ討議での意見交換・情報共有を重要な機会と捉えていることから、プログラム上の時間確保を検討していく必要があるように感じた。

#### 5. 今回の研修会で得たもの（成果）と今後の課題

講演会では、人材育成、SPI への理解、主体性開発プログラム等新たな情報を得ることができた。また、初任者グループと幼保グループ合同で進めた日短協事務局の中澤氏による「短期大学の現状と就職環境」に関する報告は、短期大学の置かれている現状を把握する良い機会になった。

今後も継続的に研修会を実施し、情報提供・共有の場を確保していく必要性を感じる。

＝第3グループ（14名）＝

担当：橋本 聡恵 委員

## 1. 分科会の目標

分科会では、全国から参加した職業業務担当者の抱えている現状の問題点や課題を忌憚なく全員が発言でき、十分に話し合いが出来るように工夫しながら、問題や課題を共有させる。参加者がその課題解決に参考となる取り組み事例を聞き、課題の改善策を全員で検討することで、研修会後、この分科会で得た成果と構築した人脈を活かして、各短期大学の業務改善・改革に効果的・効率的に役立てられる一助となることを目標とした。ひいては、分科会に参加した全ての短期大学で問題や課題に対する改善策・改革を進めることが、短期大学全体の活性化に繋がる事を期待したい。

## 2. 分科会スケジュールとテーマ

- (1) 参加者全員による名刺交換及び、一人当たり5分程度の学校紹介と自己紹介、今の内定状況と抱えている課題について発表した。
- (2) 事前アンケートにより討議希望のあった12項目を3つのセッションに分け、セッション毎に参加者14名を3グループに編成。グループ毎に進行役・発表者を決め、討議実施。その後全員の前で、各グループの討議内容を発表し、全員で討議項目の参考事例の紹介や問題・課題の共有とその対策について意見交換。

## 3. 分科会研修の成果と課題

### (1) 分科会研修の成果

- ・成果として、討議希望項目別にグループで話し合った結果、下記、参考となる実施事例を全員で共有する事が出来た。又、研修会後のアンケートでは第3グループのグループ討議に対する満足度は高かった。

#### ① 基礎学力の向上の取り組みについて（正課・課外）

- ・外部講師を呼んで、授業科目の中で基礎学力だけでなく人間教育も含めた授業を行っている事例。（正課）
- ・ハローワークに依頼しジョブサポーターに来てもらって学生30名の規模でSPI対策を行っている事例。（正課外）
- ・公務員対策講座を希望者に対して実施している事例。（正課外）
- ・1、2年対象に外部の機関に依頼し、数学のトレーニングとして「マナトレ」というものを実施しているが、費用対効果を考えると問題があるので、eラーニングに切り替えてキャリア教育の授業と自宅でトレーニングをしている事例。
- ・園に提出する実習記録に誤字・脱字が多いため、基礎演習（国語）の授業などで対応している事例。
- ・一般教養で漢字検定対策を行っている事例。

- ② 働くことへの意識・意欲を持ってない学生に対する指導について(含・学生のやる気の醸成)
- ③ 今の学生の特徴と対策について (含・学生の生徒化回避策と社会化教育)
- ・入学時に保育士や幼稚園教諭になりたい意思が弱い学生は就職活動についても主体的に動けないので、職員が個人面談などをして動機付けをしている事例。
  - ・インターンシップ、実習、ボランティアなど現場を知る体験をさせることで意欲に繋がる事例。
  - ・連絡が取れない学生については、友人から連絡を取ってもらうと繋がりやすい事例。
- ④就職活動における広報活動及び選考活動への対応について
- ・地域によって協会の取り決めや統一テストがあったりするので、そのスケジュールやルールに合わせて柔軟に対応をしている事例。
  - ・株式会社が運営している保育園では、早期の見学時に履歴書を持参させ、その情報を基に学生に対して積極的なアプローチをしてトラブルになることもあるので、学校としては個人情報保護の観点から無理に持っていかさないように指導している事例。
- ⑤ 企業の採用傾向の変化として感じることにについて
- ・採用試験が簡素化している傾向があり、それによってミスマッチが発生する事が懸念されるので、基準をもって選考してもらいたいという意見。
- ⑥ 正式内定日以前の内定承諾書等の指導について
- ・一般企業の場合は複数の内定をもらっていて、承諾書を出しても辞退する事例もある。強制力がないので、辞退可能という指導をしている。また、社会福祉法人については、これまでの関係性から原則として辞退しないという指導をしている。何れも特に問題は起こっていないという事例。
- ⑦ 内定後の事前研修の実情と各校の対策について
- ・事前研修は学生に直接連絡があるので、学校は把握していない事が多いが、学生から相談があり、あまりに長い期間にわたる研修等、その内容に問題がある場合は学校から連絡してスケジュールを緩和している事例。
  - ・地域によって違うが、園によって2月から長期にわたる場合と、入職直前にある場合とあるが、園側は来て当たり前というスタンスなので、学生は断りにくい。学校からは学生に全部行かなくてもいいと伝えたり、園に自分が希望する日程を伝えたりするように指導している事例。
  - ・事前研修で給料が出るか出ないかについて、一概に学校で参加していいのか判断できないが、就職先に事前に連絡をしてもらうよう依頼する事も必要だという意見あり。
- ⑧ 卒業生の在職状況把握について
- ・卒業生の在職状況把握については、毎年、前年度の卒業生と就職先企業にアンケートを実施しており、2月に発送、5月に回答を回収している。レスポンス率について、卒業生は15%、就職先は70%となっている。回収出来ていない30%の就職先には連絡し回収をしている。また、6月～9月の期間で本年度の求人依頼を兼ねて教職員で訪問をしており、その際に卒業生の在職状況について把握している事例。

- ・積極的に求人を集めていないが来校した卒業生に情報提供。又、卒業生向けのHPで就職相談の案内をしている事例。
- ・在学生が使用している求人検索システムを卒業生も利用可とし、来校しなくても情報を得られる仕組みを構築している事例。
- ・行事としてホームカミングデイを行っている事例。
- ・卒業生に行うアンケートは、離職した年を書いてもらうと把握しやすい事例。

#### ⑨ 保護者へのアプローチについて

- ・福岡のある短大では九州全県で保護者会&懇談会を実施しており、全学年対象で就職だけでなくあらゆる情報を保護者に伝えている事例。
- ・学校全体の保護者説明会の中の個別相談ブースなどで対応している。また、その際に保護者用のリーフレットを配布する事例。
- ・保護者向けの就職ガイドブックを製作し、就職活動直前に保護者宛に送付する事例。

#### ⑩ 学校推薦について

- ・学校によって明確な基準がある学校と無い学校がある。基準がある学校は成績や意欲で基準を設けている事例。
- ・学校推薦のような基準は無いが、学生は学校求人から応募するのが殆どなので、応募する学生に対し卒業見込みがあるかどうか確認した上で紹介状や、人物調書を発行する事例。

#### ⑪ SNSの活用について

- ・学校の情報を円滑に提供するために学生にタブレットを配布するなど、環境を整えている事例。
- ・学生が就職先や実習先のことをSNSでつぶやいたりしないように、ガイダンスや実習指導、卒業前に学科長から指導している事例。
- ・学生への連絡事項や情報発信については、SNSではなく、基本的には掲示やメール、学内のシステムを活用している事例。
- ・SNSは就職に限らず、広報活動の一環において活用している事例。
- ・求人情報は学内システムで検索できる情報、紙ベースで見られる情報、PCのみ見られる情報と分けており、詳しい情報はキャリアセンターに行って収集するという事例。

#### ⑫ 進路指導・支援に対する教員と職員の連携について

- ・担任制を取っているので、未内定者については担任と就職担当で三者面談を実施している事例。
- ・幼保系は教員が主体で学生の指導をしているので、先生方との情報共有は会議で行っている事例。
- ・学内のポータルサイトで情報共有をしている事例。
- ・面接練習を就職担当者で行っている場合もあるが、園から先生を招いて面接指導や履歴書指導を行っている事例。

## ⑬ その他

### ＜単願と併願について＞

- ・基本的にはどの学校も就職活動をする際には単願で活動するように指導しているが、地方の学校では、学生が希望すれば動きの早い首都圏の株式会社を先に受けさせて、後で、地元の園を受けさせる等柔軟に対応している事例。
- ・併願する場合は、相手先にきちんと説明をして了解を得て進めている事例。
- ・単願の場合は、合格通知を遅らせると次のチャンスが無くなるので、1週間以内に通知を頂くよう学校から受験先に依頼している事例。
- ・併願がだめなことに関して、他の一般企業を目指す学生と動きが違うので、毎年、最初に学生に順序だてて説明をするようにしている。学生は単純に何故なのか疑問に思うようだが、ルールという事を説明して理解してもらっている事例。

### ＜幼保系の学内合同説明会の実施について＞

- ・学校は場所だけ提供して募集から運営まで全てを園が行う。また、近隣の養成校の学生も呼んで実施している事例。
- ・希望者を募って8月の前期試験終了後、10園で実施。教員主体で実施しており、参加する園は就職実績とこれまでの関係などで選ぶ。学生はこれから就職が始まるという意識付けにはなっている事例。
- ・地域の協会が主体となって卒業後2、3年目の卒業生を連れてきて学校で教育懇談会を実施している事例。
- ・主に実習園に声をかけ30～40園の幼稚園、保育園、施設を呼んで6月に実施。就職の動機付けになっている事例。
- ・公立の受験については教育委員会が来校して説明会や講演を行っている事例。
- ・学外の説明会に積極的に参加させている事例

### ＜就職活動における公欠扱いについて＞

- ・各学校でルールを決めて学生に周知しているようだが、採用試験のみ公欠にし、何回までという回数を決めている。また、説明会は公欠にはならないという事例。
- ・公欠にはならないが、理由のある欠席として欠席届を年に4回という回数を決めて出させている事例。

## (2) 分科会研修の課題

### ① 基礎学力の向上の取り組みについて (正課・課外)

- ・園からの苦情もあり、日誌の文章力をつけるための補講もやっているが、授業時間の確保が課題。

### ② 働くことへの意識・意欲を持たない学生に対する指導について(含・学生のやる気の醸成)

### ③ 今の学生の特徴と対策について (含・学生の生徒化回避策と社会化教育)

- ・保護者の進めで入学した学生は、挫折したりして資格を持たずに卒業若しくは退学になっているので、目標を見出せない学生に対してどのような支援したらいいのかが課題。

- ・就職を考える時に、正規の担任になることで責任を持たせられたり、ピアノが苦手なので避けたいといった意識の学生への対応方法が課題。

#### ④ 就職活動における広報活動及び選考活動への対応について

- ・一般企業と違って幼保は活動が遅いが、その中で株式会社が運営している保育園は3月から積極的に広報活動を行い4月、5月で採用活動を行っている。中には早く決定してくれと圧力をかける園もあり、学校としてどのようなスタンスで対応するのが課題。
- ・地域毎に園が採用スケジュールや統一テストなど、取り決めをしている地域も多いが、株式会社の参入によりそのルールが崩れている事についてどのように学生指導をしたらいいのか課題。
- ・一般企業について、広報活動から選考までの期間が3ヶ月と短いので、企業研究が十分出来ずに内定を貰い、それが早期離職に繋がることについて、どのように学校として対応するかが課題。
- ・栄養士は委託給食会社については、3月1日以前に説明会があり、内定のピークが4月～6月となっている。一方、直営の施設の内定の時期が遅いので、学生は就職活動を終了する時期について悩んでいることについて、どのように対応するのが課題。

#### ⑤ 企業の採用傾向の変化として感じる事について

- ・目的がなく安易に就職先を選んでしまう傾向があり、離職率への影響が懸念される。養成校とし学生にどのような対応をするのが課題。

#### ⑥ 正式内定日以前の内定承諾書等の指導について

- ・特に無し

#### ⑦ 内定後の事前研修の実情と各校の対策について

- ・課題というまではいかないが、殆どの学校が学生の申し出がない限り把握していない。申し出た状況をみながら、今後把握する必要があるとどのように実態調査するかが課題。

#### ⑧ 卒業生の在職状況把握について

- ・卒業生の離職について、本人が学校に来ない限り殆どの学校では把握は難しいという課題。
- ・アンケートを出しても回収率が1割程度という事で、回収率をどのように上げるかが課題。

#### ⑨ 保護者へのアプローチについて

- ・保護者会などを実施している学校も多いが、出席率の低さが課題。

#### ⑩ 学校推薦について

- ・特に無し

#### ⑪ SNSの活用について

- ・情報の質や量によって学生に連絡する場合の一番効果のある手段を活用する事が課題。

## ⑫ 進路指導・支援に対する教員と職員の連携について

- ・特に無し

## ⑬ その他

### <単願と併願について>

- ・指導する立場として、周りの状況や離職率の観点から、就職活動のやり方について業界の見直しが必要だという課題。

### <合同説明会で学生が提供した個人情報の管理について>

- ・地域の協会が実施している合同説明会において、参加する際に連絡先記入を義務付けているケースが多く、本人の同意を得ないままその情報を加盟園で流用したり、園から頻繁に学生に連絡をしたりする等問題が起きている。求人サイト業者と違って協会の個人情報取り扱いに関する意識が低いことにより学生への影響が課題。

### <地元への就職について>

- ・地方の学校では、一部学生が首都圏にある株式会社が運営している保育園に流れていることもあり、地元の園からの求人に対応出来ていない状況である。その場合の園への対応や、どのような就職支援をしたらいいのかが課題。

## 4. 研修会全体運営について

- ・全体の運営は特に問題なく進行していたように思われる。
- ・プログラム構成については「調査報告」「企業からの講演」「グループ討議」とバランス良く、又、それぞれが独立した内容ではなく、他のプログラムと連動する内容となっており、一貫したテーマで構成されていた。
- ・今回、「グループ討議」の前に幼保系は新任研修に合流してデータに基づいた就職担当者としての必要な情報のレクチャーがあったため、その情報も理解した上での討議が出来て効果的な話し合いが出来た。その分、「グループ討議」の時間が前年よりも減り、情報共有が中心で課題の解決までに至らなかったのが反省点である。これは、ファシリテーターとしての自分の課題として、次回に活かしたい。

## 5. 今回の研修で得たもの（成果）と今度の課題

短期大学を取り巻く環境が厳しくなっていく中で、就職業務担当者や全国から集まり、各短大の課題や取り組み事例を共有することで、短大全体がどのように今後存続していくかを考える内容の濃い充実した研修であった。また、今回の講演については、今の学生の傾向について採用側と短大側が共通の課題を持つなかで、採用側がいかに受け入れた学生を成長させるための努力を行っているか参考になる事が多かった。また、タクナルの研修では社会人として基盤となるコミュニケーション力をどのように育成するのかを学び、就職担当者自身が自らを振り返る良い機会になったと思われる。

今後の課題としては、この研修会を基に各短大が就職を通してどのような「強み」「弱み」があるのかを明確にし、独自性を持つ事が短大全体の活性化に繋がると考える。